

# Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İş Tatminlerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü

## The Mediating Role of Job Stress in Employees' Perceptions of Organizational Support with Respect to Job Satisfaction

Nilüfer Serinikli<sup>1</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracılık rolünü belirlemektir. Bu amaçla, Edirne ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren ayçiçek yağı üretimi yapan işletmelerdeki 193 çalışana yönelik anket yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0, Amos ve IBM SPSS Process Makro paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılık analizi, Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS eklentisi (Model 4) ile hesaplanmıştır. Analizler bootstrap tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu, iş stresi üzerinde ise negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş stresinin algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkisinde aracılık rolünün olmadığı belirlenmiştir. Algılanan örgütsel desteğin doğrudan iş tatminine etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan örgütsel destek, iş stresi, iş tatmini.

### Abstract

The aim of the current study is to investigate the mediating role of job stress in the perceived organizational support with respect to job satisfaction. For that purpose, 193 employees working in various sunflower seed oil factories in Edirne city center and counties were surveyed. SPSS 25.0, Amos and IBM SPSS Process Macro software were used for the data analysis. Mediation was calculated with SPSS PROCESS extension (Model 4), which was developed by Andrew F. Hayes (2013). Bootstrap technique was used for the analyses. The results showed that the perceived organizational support have a positive and meaningful impact on job satisfaction and a negative and significant effect on job stress. However, no mediating role of job stress in the relationship between organizational support and job satisfaction was found. The perceived organizational support seemed to have a direct effect on job satisfaction.

**Keywords:** Perceived organizational support, job stress, job satisfaction.

### Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL: M10, M12, J28.

Submitted: 23 / 11 / 2018

Accepted: 02 / 10 / 2019

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, nserinikli@hotmail.com, Orcid: 0000-0002-1075-2252.

## Giriş

Günümüzde endüstriyel yaşamın farklı alanlarında çalışan bireyleri tehdit eden iş kazaları, zehirli gazlar, mesleki hastalıklar vb. tehlikeler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işyerlerinde bu tehlikeler kadar etkili, sessizce ve görünmeyen bir biçimde çoğu çalışını etkileyen diğer önemli bir tehlike de "stres"tir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 276). Uzun süreli olarak aşırı strese maruz kalan çalışanlar, öncelikle bireysel olarak etkilenmekte, bu etkileniş de kişilerarası ilişkilere ve tüm işletmeye yayılmaktadır. Bu durum, çalışanlar üzerinde önemli iş tatminsizlikleri yaratmaktadır (Kılıç vd., 2013: 72). İş tatmini ve stres birçok yönden madeni bir paranın iki farklı yüzü gibidir. İş tatmin düzeyinin yüksek olması çalışını olumlu yönde etkilerken, stres düzeyinin yüksek olması çalışını olumsuz yönde etkilemektedir (Canik, 2010: 91). Bu nedenle, çalışanların yaptığı işten memnun olması ve işinden aldığı tatmin duygusunun yüksek olması istenirken, iş stresinin de sağlığını tehdit etmeyecek düzeyde olması istenmektedir (Bayar ve Öztürk, 2017: 527). Daha önce yapılan çalışmalarda iş stresi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akgündüz, 2006: 158; Büte, 2015: 4; Efeoğlu ve Özgen, 2007: 246; Gül vd., 2008: 6; Klassen ve Chiu, 2010: 747; Turunç ve Erkuş, 2010: 428). Buna göre, çalışanların stres düzeylerinin artması iş tatminlerini düşürebilir.

Çalışanların işini etkili bir şekilde yerine getirmesinde ve stres düzeyinin azaltılmasında algılanan örgütsel destek oldukça önemlidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 710). İşletme tarafından çalışanlara örgütsel olarak destek verilmesi ve bu verilen desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması çalışanlardaki stres düzeyini düşürebilir. Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Al-Homayan vd., 2013: 2609; Arogundade vd., 2015: 545; Demirel, 2013: 233; Gök vd., 2017: 28; Leung vd., 2008: 91; Malik ve Noreen, 2015: 869). Buna göre, çalışanlarda algılanan örgütsel destek arttıkça iş stresi düzeyi düşmektedir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, çalışanların iş tatminini artırmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlarda, işletmeye daha fazla katkı sağlama konusunda isteklilik artmaktadır (Akoç vd., 2012: 113). Yapılan çalışmalar algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğunu göstermektedir (Anafarta, 2015: 119; Hakkak vd., 2014: 212; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2016: 123; Zumrah ve Boyle, 2015: 244).

Çalışmanın amacı, örgütsel destek algısının iş stresini azaltarak iş tatminini arttırdığını ortaya koymaktır. Diğer bir ifade ile algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracı değişken olup olmadığını belirlemektir. Literatürde algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması bu çalışmanın temel katkısını oluşturmaktadır. Araştırmanın diğer bir katkısı, bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular küresel rekabet içerisinde faaliyetlerini devam ettirebilmek için çalışanlarının potansiyellerinden en üst seviyede yararlanmak isteyen ayçiçek yağı üretimi yapan işletme sahiplerine önemli ipuçları sunabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın iki temel sorusu bulunmaktadır: birincisi; örgütsel destek iş tatminini artırır mı? İkincisi; algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü var mıdır?

## 1. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

### 1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, "örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumu" olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 116). Örgütsel destek, algı temelli bir kavram olup çalışının örgüte sağladığı katkı ve bunun sonucunda örgütün çalışına verdiği destek, bağlılık ve ilginin çalışan tarafından hissedilmesi ve düşünülmesidir (Demirel, 2013, 224). Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklayan örgütsel destek kuramı, sosyal mübadele/değişim kuramına dayanmaktadır (Tokgöz, 2011: 370). Blau (1964) sosyal değişim teorisini sosyolojik anlamda ele alarak açıklamıştır. Bu teoriye göre, iyilik yapılan kişinin şartlar el verdiğinde karşılık vermesidir. Eğer çalışanlar işletmenin kendisine değer verdiğini, desteklediğini, mutlulukları için yatırım yaptığını ve adil davrandığını doğru bir şekilde algıarlarsa, bunun karşılığında çalışının da işini daha iyi yapması, verimli çalışması, kendisini isteyerek işine ve görevine vermesi gerçekleşecektir. Böylece, sosyal değişim karşılıklı olarak devam edebilecektir (Findıklı, 2014: 139). Dolayısıyla işletme, çalışanların beklentilerini karşılıyor ve çalışanlara bu durumu hissettiriyorsa, çalışanlar da işletmenin beklentilerini karşılamak için çaba sarf edecektir (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Algılanan örgütsel destek bir çalışının işletmeye yaptığı katkının, işletme tarafından değerli görülmesi ve çalışının yaptığı bu katkının karşılığında işletmenin de çalışının refahı ile ilgilendiğine yönelik girişiminin olduğunu çalışan tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Büyükgöze ve Kavak, 2017: 3). Algılanan örgütsel destek, işletmenin çalışanların genel olarak yaptığı katkıyı değerlendirme ve çalışanların refahıyla ilgilenmeye yönelik genel algıyı ifade etmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta, gerektiğinde yardımın yapılacağını garantisini vermekte ve işletmenin yapılan çabaları ödüllendirme istekliliğini göstermektedir (Findıklı, 2011: 4).

Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre algılanan örgütsel desteğin sonucunda çalışanlarda örgütsel bağlılık, iş tatmini, olumlu ruh hali, örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve işte kalma niyeti artmakta; işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve stres düzeyleri azalmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 712). Dolayısıyla, örgütsel destek algısı pozitif örgütsel davranış sergileme eğilimleri ile ilişkilidir (Büyükgöze ve Kavak, 2017: 4).

## 1.2. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini, bir çalışanın işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan memnuniyet veya olumlu duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Sökmen ve Bıyık, 2016: 224). Diğer bir tanıma göre, iş tatmini bir çalışanın yaptığı işten zevk alması, işyerinde mutlu olması ve buna bağlı olarak işine bağlanması ve verimli çalışma hissini oluşması olarak tanımlanmaktadır (Zincirkıran vd., 2015: 62). İş tatmini, çalışanın işten beklentisi ile yapmış olduğu işin örtüşmesi arasındaki bir duygudur. Eğer çalışan işinden ve işyerinden gerekli tatmini elde ediyorsa, işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Çekmecelioglu, 2005: 28).

İş tatmini, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından oldukça önemlidir. Çalışanlarda iş tatmininin yüksek olması bir yandan çalışanlarda performans artışına, iş ve özel yaşamlarında mutluluk artışına neden olurken, diğer taraftan da işletmelerde verimlilik ve kalite artışına (Doğar ve Gürsoy, 2017: 119), sağlıklı bir örgüt yapısına, devamsızlık ve işi bırakma oranının azalmasına neden olabilmektedir (Özdemir, 2008: 80). Aksine, çalışanlarda iş tatmininin düşük olması işin yavaşlamasına, kalitenin ve verimin düşmesine, disiplinsizliğe, işi bırakmaya, performans düşüklüğüne, sendikalaşma, grev yapma vb. olayların artmasına neden olabilmektedir (Tanşu, 2009: 117). Bu nedenle, işletmelerde çalışanların iş tatmini düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Bunun için işletmeler çalışanlarına örgütsel destek vermelidir. Örneğin; işletmeler, çalışanlarına karar alma süreçlerine katılım, uygun ücret, adil davranma (Hashemi vd., 2015: 1146), iyi çalışma koşulları, ödül, iş güvenliği, takdir etme, yetki ve sorumluluk verme, eğitim ve kariyer olanakları sağlama, terfi vb. desteklerdir. Böylece, çalışanların iş tatmin düzeyleri artırabilir (Bayar ve Öztürk, 2017: 528).

İş tatminini etkileyen önemli bir faktör olan örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanın, iş tatmin düzeyinin yükselmesine ve olumlu bir ruh halinin oluşmasına neden olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 710). Yapılan çalışmalar algılanan örgütsel desteğin iş tatminini etkileyen bir faktör olduğunu ve algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Anafarta, 2015: 117). Eisenberger vd., (1997), farklı işletmelerde çalışan 295 kişiye yönelik yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel destek algılarının ve iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğunu ve genel iş tatmini ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Miao ve Kim (2010: 260) Çin'de kamu sektöründe faaliyet gösteren 2 işletmede ki 130 çalışana yönelik yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Thevanes ve Saranraj (2018), Sri Lanka'da 141 akademik personelin örgütsel destek algısı ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda, algılanan örgütsel destek ile iş tatminleri arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır. Yapılan başka araştırmalarda da algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ahmad ve Yekta, 2010: 176; Akkoç vd., 2012: 122; Mary, 2015: 47; Paille' vd., 2010: 50; Peterson, 2015: 40). Literatürdeki ulusal ve uluslararası çalışmalara dayalı olarak bu çalışmada da algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkili olması beklenmektedir. Bu beklenti sosyal değişim teorisi ile açıklanabilir. Bu teoriye dayanarak işletmenin çalışanların fikirlerine değer vermesi ve çalışanlarını desteklemesi sonucunda çalışanlar işine ve işyerine karşı olumlu duygular geliştirerek iş tatmin düzeyleri artabilir. Buna göre, örgütsel desteğin çalışanların iş tatminlerine etkisini test etmek için geliştirilmiş hipotez aşağıda verilmiştir.

**H1a:** *Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

## 1.3. Örgütsel Destek Algısı ile İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü

Stres, kişinin istenmeyen bir durumla ya da algılanan bir tehdide karşı bilinçli ya da bilinçsiz olarak gösterdiği fizyolojik ve psikolojik bir tepkidir (Akova vd., 2015: 379). İş stresi ise, çalışanın iş ortamında yaşadığı strese denir (Turunç ve Çelik, 2010: 86). Stres, işletmelerin küçük veya büyük olmasına ve çalışma ortamlarının farklı olmasına göre çalışanları farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Stres, her zaman olumsuz bir durum olarak nitelendirilmemelidir (Sewwandi ve Perere, 2016: 224). Aksine belirli dereceye kadar yaşanan stres çalışanları güdüleyerek, performanslarının, verimliliklerinin ve başarılarının artmasına neden olabilmektedir (Yamuç ve Türker, 2015: 23). Ancak uzun süreli ve aşırı derecede yaşanan stres çalışanlarda kaygı, depresyon, kendini değersiz hissetme, işe/iş yerine bağlılık düzeyinde düşme, verimsizlik, devamsızlık, işten ayrılma gibi sorunların artmasına neden olabilmektedir (Yamuç ve Türker, 2015, 394; Tekingündüz vd., 2015: 4). Ayrıca, stres düzeyi yüksek olan çalışanlarda iş tatmin düzeyleri de düşük olacaktır (Agarwal, 2015: 720). Aşırı strese maruz kalan çalışanların bireysel olarak stres yönetimini öğrenmeleri gerekmektedir. Bunun yanında işletme yönetimi tarafından strese mücadelede çalışanlara destek (çalışanların iş yükünün azaltılması, yöneticilerin hem kendi üzerindeki gerilimin hem de çalışanların üzerindeki gerilimin azaltılması, çalışma ortamının iyileştirilmesi, rol belirsizliğinin ve çatışmaların önlenmesi, ücretlerin iyileştirilmesi, duygusal destek verilmesi gibi) verilmesi de gerekmektedir (Yamuç ve Türker, 2015: 22). İşletme tarafından verilen desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması hem psikolojik ve

psikomatik tepkilerin hem de çalışanların genel stres seviyelerinin azalmasına neden olacaktır (Kaplan, 2010: 61). Dolayısıyla, çalışanlarda örgütsel destek algısı arttıkça iş stresi düzeyleri azalmaktadır. Yapılan araştırmalar iş stresi ile örgütsel destek arasında negatif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Arogundade vd., (2015), Nijerya'da kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek iş stresini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Leung vd. (2008: 10), Hong Kong'da inşaat alanında faaliyet gösteren firmalardaki 73 kişiye yönelik yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütsel desteğin iş stresi üzerinde negatif etkisi olduğunu saptamışlardır. Malik ve Noreen (2015), Pakistan'da 210 akademisyene yönelik yaptıkları çalışmada, mesleki stres ile algılanan örgütsel destek arasında negatif ilişki olduğunu saptamışlardır. Yapılan diğer çalışmalarda da algılanan örgütsel desteğin iş stresini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Cropanzano vd., 1997: 117; Çetin ve Tüzü, 2016: 481; Korkmaz ve Köseoğlu, 2018: 3804; Rhoades ve Eisenberger, 2002; 702; Yılmaz, 2016: 117). İş stresi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştıran daha önce yapılmış çalışmalardan yola çıkarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

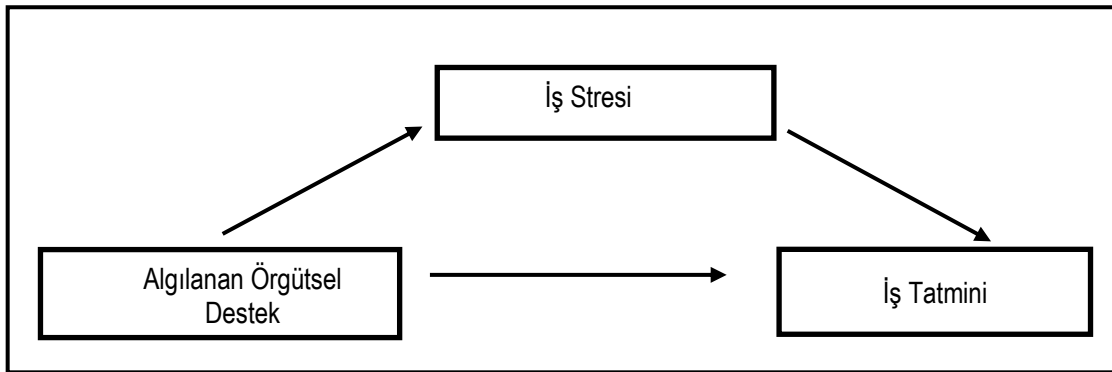
**H1b:** *Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Yapılan araştırmalar iş stresi ile iş tatmini arasında anlamlı negatif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Yunanistan'da özel bir hastanede çalışan hemşirelere (Trivellas vd., 2013: 722), Güney Kore'de otel çalışanlarına (Kim vd., 2009: 619) ve Malezya'da akademisyenlere (Ahsan vd., 2009: 121) yönelik yapılan çalışmalarda iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde başka çalışmalarda da, iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Akova vd., 2015: 390; Canik, 2010: 120; Coşgun, 2006: 54; Iqbal vd., 2014: 191; Karakaş ve Gökmen, 2018: 118; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015: 1508; Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 177). Buna göre çalışanların iş stresi düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri azalacaktır. İş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran daha önce yapılmış çalışmalardan yola çıkarak çalışanların iş streslerinin iş tatminlerine etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda verilmiştir.

**H1c:** *İş stresinin iş tatmini üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

İşletme tarafından çalışanlara örgütsel olarak destek verilmesi ve bu verilen desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması çalışanlardaki stres düzeyini düşürebilir. Çalışanlarda stres düzeyinin düşmesi iş tatmini, verimlilik ve iş performansının artmasına neden olabilir. Buna bağlı olarak çalışanlarda örgütsel destek algısının artması sonucu iş tatmininin artması ve bu ilişkide iş stresinin aracı etkisinin olması oldukça önemlidir. Kavramsal çerçeveye ve daha önce yapılan çalışmalara dayalı olarak iş stresinin algılanan örgütsel destek ile iş tatmini ilişkisinde aracı değişken etkisine sahip olabileceği düşünülmüştür. Buna göre aşağıdaki araştırma hipotezi önerilmiş ve araştırma modeli Şekil-1'de sunulmuştur.

**H1d:** *Algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracılık etkisi vardır.*



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

## 2. Araştırmanın Yöntemi

### 2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye'de faaliyet gösteren ayçiçeği üretimi yapan fabrika çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Edirne ilinde faaliyet gösteren ayçiçek yağı üretimi yapan işletme çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya konu olan işletmelerin küresel rekabet içerisinde faaliyetlerini devam ettirebilmeleri ve varlıklarını uzun süre sürdürebilmeleri çalışanlarının etkili ve verimli çalışmalarına bağlıdır. Bunun bilincinde olan işletme sahipleri çalışanlarına örgütsel olarak destek (ücret artışı, çalışma ortamının iyileştirilmesi, sigorta olanakları gibi) vermektedirler. Ancak, araştırmaya konu olan işletme çalışanları, bazı dönemlerde (ayçiçek alımı) işlerin yoğun olması nedeniyle aşırı stres altında kalmaktadırlar. Aşırı stres altında kalan çalışanlarda iş tatminsizliği, performans ve algı düşüklüğü yaşanabilmektedir. Ayçiçeği üretimi yapan yağ fabrikaları iş stresi, iş tatmini ve örgütsel destek algısı arasındaki ilişkilerin görülebildiği önemli işletmelerdir. Bu nedenle, ayçiçek yağı üretimi yapan işletme çalışanları araştırmanın konusunu oluşturmuştur. İlde toplam 10 yağ işletmesi bulunmakta olup, 2'sinin işlerinin yoğun olması nedeniyle anket çalışmasına

katılmamışlardır. Çalışma 8 yaş işletmesi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ankete konu olan ayçiçek yağı üretimi yapan fabrika sahiplerinden alınan bilgilere göre, toplam 230 çalışan bulunmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında işletmelere 230 anket dağıtılmış ve bunlardan 193 anket kullanılabilir nitelikte bulunmuştur. Çalışmanın örnekleme, 193 çalışandan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları; çalışanların %62,7'si (n=121) erkek ve %34,3'ü (n=72) kadındır. Araştırmaya dahil edilen çalışanların %41,5'i (n=80) 31-40 yaş aralığında, %28,5'i (n=55) 20-30 yaş aralığında, %23,3'ü (n=45) 41-50 yaş aralığında ve %6,7'si (n=13) 51 ve üzeri yaş aralığında olup, çalışanların genç ve dinamik bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Çalışanların medeni durumları %66,8'i (n=129) evli ve %32,6'sı (n=63) bekâr; eğitim durumları %28'i (n=54) lise, %27,5'i (n=53) lisans, %24,9'u (n=48) ilköğretim, %15,5'i (n=30) ön lisans ve %4,1'i (n=8) lisansüstü mezundur. Çalışanların %29'u (n=56) üretimde (işçi) çalışmakta olup, %24,4'ü (n=47) muhasebe departmanında, %14'ü (n=27) halkla ilişkiler departmanında, %8,8'i (n=17) pazarlama departmanında, %6,7'si (n=13) insan kaynakları departmanında, %4,1'i (n=8) sekreter ve %13'ü (n=25) diğer (güvenlik ve temizlik görevlisi) görevlerde çalışmaktadır. Çalışanlar buldukları görevlerde %42'si (n=81) 1 yıldan az, %22,8'i (n=44) 1-3 yıl, %13'ü (n=25) 4-7 yıl, %12,4'ü (n=24) 8-11 yıl, %5,7'si (n=11) 16 yıldan fazla ve % 4,1'i (n=8) 12-15 yıl çalıştıkları tespit edilmiştir.

## 2.2. Araştırma Tekniği ve Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların "cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştığı departman ve çalışma süresi" gibi demografik özelliklerini ortaya koyacak sorular bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde 17 ifadeli 5'li likert soruları yer almaktadır (5-tamamen katılıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum). İkinci bölümde; çalışanların algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve iş stresi düzeylerini tek boyutta ölçen üç ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

Yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler SPSS 25.0, Amos ve IBM SPSS Process Makro paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılacak olan algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve iş stresi değişkenlerine ait soruların normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Verilerin, skewness ve kurtosis değerleri -1 ile +1 aralığında olması, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 210). Ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmış ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri ve Barlett küresellik testi ile ölçeklerin faktör analizine uygunluğu araştırılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek için Cronbach Alpha testi yapılmıştır. Ölçeklerin faktör yapısı ile uyumlu olup olmadığını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan iyi uyum indekslerinin  $X^2/df$  oranı için 3'den küçük; RMSEA için 0.05'den küçük (RMSEA için 0.08'den küçük kabul edilebilir değer); NFI, GFI, CFI ve AGFI için ise 0.95'den büyük değerler alması uyumun iyi olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 329). Çalışanların örgütsel destek algısı, iş tatmini ve iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkileri saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak, aracılık etkisini test etmek için Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen IBM SPSS Process Makro uygulamasından yararlanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisinin olup olmadığını Bootstrap (5000 kişilik) yöntemi ile elde edilen güven aralıklarına göre bulunmuştur.

## 2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Algılanan örgütsel destek ölçeği; Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilmiş ve Erdaş (2010) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Ölçek 8 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır (Erdaş, 2010: 82).

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin skewness değeri -0,914 ve kurtosis değeri -0,154 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ölçek normal dağılım göstermektedir. Ölçeğin, KMO örneklem yeterlilik değeri 0,93 ve Bartlett küresellik testi  $p < 0.000$  olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre, verilerin faktör analizinin yapılabilmesi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan KFA sonucuna göre verilerin tek faktörde toplandığı tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,76-0,92 arasında olduğu bulunmuştur. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %75,01'ini açıklanmıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Örgütsel destek algısı ölçeğine yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinin uyum kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir ( $X^2/df=2,344$ , RMSEA= 0,08, NFI= 0,98, CFI= 0,99, GFI= 0,96, AGFI=0,90). Buna göre, bu çalışma çerçevesinde algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

İş tatmini ölçeği; araştırmada, Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilmiş ve Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların genel iş tatminlerini tek boyut altında toplamakta ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Beş ifadeden oluşan ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Şeşen (2010) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Şeşen, 2010: 197).

Bu araştırmada, iş tatmini ölçeğinin skewness değeri -0,665 ve kurtosis değeri -0,040 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçek normal dağılım göstermektedir. Ölçeğin, faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için yapılan KMO örneklem yeterlilik değeri 0,82 ve Bartlett küresellik testi  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizine yeterince uygun olduğunu göstermektedir. KFA sonucunda verilerin tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,63-0,87 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %57,69'unu açıkladığı görülmüş ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin içsel olarak tutarlı ve yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İş tatmini ölçeğine yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinin uyum kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir ( $X^2/df=0,456$ , RMSEA= 0,00, NFI= 0,99, CFI= 1,00, GFI= 0,99, AGFI=0,99). Buna göre, bu çalışma çerçevesinde iş tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

İş stresi ölçeği; bu ölçek çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemek için Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Küçükusta (2007) tarafından çevrilip uyarlanmıştır. Ölçek, 4 ifadeli ve tek boyuttan oluşmaktadır. Küçükusta (2007) konaklama işletmelerindeki çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Küçükusta, 2007: 140).

Mevcut araştırmada, iş stresi ölçeğinin skewness değeri 0,844 ve kurtosis değeri -0,439 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, ölçek normal dağılım göstermektedir. İş stresi ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik değeri 0,787 ve Bartlett küresellik testi sonucu  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğu ve verilerin faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. İş stresi ölçeğine ilişkin yapılan KFA sonucunda, verilerin tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,80-0,87 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %69,98'ini açıkladığı ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür. İş stresi ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. İş stresi ölçeğine DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinin uyum kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir ( $X^2/df=0,05$ , RMSEA= 0,00, NFI= 1,00, CFI= 1,00, GFI= 1,00, AGFI=0,99). Buna göre, bu çalışma çerçevesinde iş stresi ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

### 3. Araştırma Bulguları

Çalışanların örgütsel destek algısı, iş stresi ve iş tatmini düzeyleri Tablo 1'de verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi, çalışanların örgütsel destek algısı ve iş tatmini düzeyleri ortalamanın üzerinde değerler almıştır. Buna göre, çalışanların işletmenin vermiş olduğu desteği olumlu olarak algıladıkları ve işinden veya işyerinden memnun oldukları söylenebilir. Diğer taraftan katılımcıların iş stresi düzeylerinin ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, katılımcıların stres düzeylerinin düşük olduğunu göstermekte olup, hem işletme açısından hem de çalışanlar açısından olumlu olduğu söylenebilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, Örgütsel destek algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = 0,388$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş stresinin hem örgütsel destek algısı ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = -0,247$ ,  $p < 0,001$ ) olduğu hem de iş tatmini ile negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = -0,199$ ,  $p < 0,005$ ) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Algılanan Örgütsel Destek	İş Tatmin
Algılanan Örgütsel Destek	3,69	1,12	-	-
İş Tatmini	3,84	0,89	0,388**	-
İş Stresi	2,05	1,13	-0,247**	-0,199**

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü).

Çalışanların örgütsel destek algısının iş tatminine etkisinde iş stresinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap tekniği kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Tablo 2'de regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde (c yolu veya toplam etki) etkisi olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre bulunmuştur. Buna göre algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki toplam etkisi (B: 0,309, %95 CI [0,204, 0,414], t: 13,22,  $p < 0,001$ ) pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin %15'i algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır ( $F=33,94$ ,  $R^2=0,15$ , Sig.= 0,000). Buna göre, H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel destek algısı iş stresini (a yolu) negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olarak etkilemektedir (B: -0,250, %95 CI [-0,391, -0,110], t: -3,52, p<0,001). H1b hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel destek algısı iş stresindeki değişimin % 6'sını açıklamaktadır (F=12,361, R<sup>2</sup> = 0,06, Sig. = 0,000). Bu durumda, H1b hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresinin iş tatmini (b yolu) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (B: -0,086, %95 CI [-0,1922, 0,0196], t: -1,608, p>0,001) olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum hem p değerinin 0,001'den büyük olması hem de güven aralıklarının sıfır içermesinden kaynaklanmaktadır. H1c hipotezi red edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin iş tatminine doğrudan etkisi (c' yolu) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (B: 0,287, %95 CI [0,180, 0,395], t: 5,273, p<0,001). Algılanan örgütsel destek ve iş stresi iş tatminindeki değişimin yaklaşık % 16'sını açıklamaktadır (F=18,405, R<sup>2</sup> = 0,16, Sig. = 0,000).

İş stresi aracılığıyla, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisi ise, güven aralıkları içerisinde sıfır içermesi nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı değildir (B: 0,022, %95 CI [-0,010, 0,065]). Buna göre H1d hipotezi red edilmiştir. Yani algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracı rolü bulunmamaktadır.

**Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları**

	İş Stresi (M)			İş Tatmini (Y)		
	B	Standart Hata	p	B	Standart Hata	P
Algılanan Örgütsel Destek (X)	a -0,250	0,071	0,000	c' 0,287	0,055	0,000
İş Stresi (M)	-	-	-	b -0,086	0,054	0,110
Sabit Değer	İ <sub>1</sub> 2,976	0,274	0,000	İ <sub>2</sub> 2,959	0,259	0,000
	R <sup>2</sup> = 0,06			R <sup>2</sup> = 0,16		
	F=12,361			F=18,405		

B= Standardize edilmemiş beta katsayısı

Algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracı etkisine ait toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları Tablo 3'de verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi, toplam etki değeri 0,309, doğrudan etki değeri 0,287, dolaylı etki değeri 0,022 ve bootstrap güven aralıkları -0,010 ile 0,065 olduğu bulunmuştur. Güven aralıkları sıfır içermesi nedeniyle aracı etkinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3. Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri**

İş stresinin Aracı Etki	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı
Algılanan Örgütsel Destek → İş Tatmini	0,309	0,287	0,022	-0,010, 0,065

## 4. Tartışma

### 4.1. Araştırmanın Katkıları

Çalışanların, gün içerisinde zamanının önemli ve büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiği düşünülecek olursa, işletme yöneticileri tarafından çalışanların iş ortamında yaşadıkları stres düzeylerinin azaltılması için gerekli faaliyetlerin yapılması gerekmektedir. Böylece, stres düzeyi azalan çalışanların bir yandan bağlılıkları, tatmin düzeyleri, performansları, işte kalma niyetleri, motivasyonları artarken, diğer yandan da devamsızlıkları, işe geç gelmeleri, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde azalmalar görülebilir. Bunun sonucunda işletmeler, çalışanlarından etkili ve verimli bir şekilde yararlanabilme ve her bir çalışanın iş yaratma potansiyelini fiilen harekete geçirebilme imkânına kavuşabilir (Köseoğlu, 2016: 2). Dolayısıyla işletmeler açısından iş stresinin düşürülmesi oldukça önemli bir konudur. Bunun için işletme yönetimi tarafından çalışanlara yönelik örgütsel destek verilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracı değişken etkisini incelemektir. Mevcut çalışma, Edirne ilinde faaliyet gösteren 8 ayçiçek yağı üreten işletmedeki 193 çalışandan elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Analizler, bootstrap tekniği kullanılarak yapılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla sosyal mübadele kuramına göre örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Çıkan bu sonuç, daha önce yapılan çalışmaların bulgularıyla da örtüşmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002; 710) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş tatminini artırdığını tespit etmişlerdir. Paille', vd. (2010: 50) Fransa'da danışmanlık, lojistik, sağlık, bilgisayar ve bilgi teknolojileri, bankacılık gibi sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan ve özellikle Fransız vatandaşı olan 355 çalışana yönelik yaptıkları çalışmada örgütsel destek algısının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bogler ve Nir (2012) İsrail'de öğretmenlerin okul destek algıları ile içsel ve dışsal iş tatminleri arasındaki ilişkide öğretmen yetkininin aracılık etkisini araştırdıkları çalışmanın sonucunda içsel ve dışsal iş tatmini ile örgütsel destek arasında pozitif ilişkinin var olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, literatürdeki diğer çalışmalarda da çalışanların örgütsel destek algısı iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Ahmad ve Yekta, 2010: 176; Akkoç vd. 2012: 122; Anafarta, 2015: 119; Çakar ve Yıldız, 2009: 83; Hakkak vd., 2014: 212; Mary, 2015: 47; Miao ve Kim, 2010: 260; Peterson, 2015: 40; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2016: 123; Thevanes ve Saranraj, 2018: 5; Zumrah ve Boyle, 2015: 244). Dolayısıyla, çalışanların örgütsel destek algılarının artırılması yoluyla iş tatmin düzeylerinin olumlu olarak artabileceğini söylemek mümkündür.

Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça iş stresi düzeyleri (işte yaşanan gerilim, yorgunluk, huzursuzluk, iletişim bozuklukları gibi) azalacaktır. Bu bulgu benzer çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002; 710) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş stresini negatif yönde etkilediği yani iş stresini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Turunç ve Avcı (2015: 55) yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel destek algıları ile lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisini ve bu ilişkide iş stresinin rolünü ortaya koymak amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının hem işten ayrılma niyeti üzerinde hem de iş stresi üzerinde negatif yönde etkisinin olduğunu, örgütsel destek algısı ile lider-üye arasındaki olumlu ilişkide iş stresinin aracı rolünün olduğunu saptamışlardır. Literatürdeki diğer çalışmalarda da örgütsel destek algısı iş stresini negatif olarak etkilemektedir (Arogundade vd., 2015: 545; Cropanzano vd., 1997: 117; Çetin ve Tüzü, 2016: 481; Korkmaz ve Köseoğlu, 2018: 3804; Leung vd., 2008: 91; Malik ve Noreen, 2015: 869; Yılmaz, 2016: 117).

Araştırma sonucunda iş stresinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Aynı şekilde, Hindistan'da üç yazılım şirketinde çalışan 250 yazılım mühendisine yönelik yapılan çalışmada, iş stresinin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Agarwal, 2015: 727). Ancak, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 701 araştırma görevlisine yönelik yapılan çalışmada iş stresinin iş tatmini ve iş tatmin boyutlarının üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Bayar ve Öztürk, 2017: 542). Klassen ve Chiu (2010: 747) Kanada'da 1.430 öğretmene yönelik olarak yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş streslerinin iş tatminleri üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş stresleri ile iş tatminleri arasında ters yönde bir ilişkinin olduğu ve iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ki diğer çalışmalarda da iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Ahsan vd., 2009: 121; Akova vd., 2015: 390; Büte, 2015: 5; Canik, 2010: 120; Coşgun, 2006: 54; Efeoğlu ve Özgen, 2007: 246; Iqbal vd., 2014: 191; Karakaş ve Gökmen, 2018: 118; Kim vd., 2009: 619; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015: 1508; Trivellas vd., 2013: 722; Turunç ve Erkuş, 2010: 428; Yapraklı ve Yılmaz 2007: 177).

Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yani, algılanan örgütsel destek iş tatminini iş stresi olmadan etkilemektedir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek ya da düşük olması örgütsel destek algısının olumlu olarak algılanıp algılanmamasına bağlıdır.

Algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde iş stresinin aracı etkisini inceleyen bu çalışmanın sonuçları hem literatüre hem de benzer çalışma yapacak olan araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, yağ işletme sahipleri ve yöneticilerinin örgütsel destek algısı, iş stresi ve iş tatmini konusunda ve çalışanların potansiyellerinden nasıl yararlanacakları konusunda bilgi sahibi olabilmelerine katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

#### 4.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kısıtlarından biri örneklemin, sadece Edirne ilinde faaliyet gösteren yağ işletmelerinde çalışan bireylerden oluşmasıdır. Araştırmaya, Edirne ili dışındaki illerde faaliyet gösteren yağ fabrikalarının dahil edilmesi araştırma sonucundan daha farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırmanın ikinci kısıtı, çalışmanın sadece bir sektöre yönelik yapılmış olmasıdır. Farklı sektörlerde yapılacak çalışmalardan daha farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde sadece iş stresinin aracı değişken olarak alınmış olmasıdır.



### 4.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Gelecek çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek Tekirdağ, Kırklareli ve Edirne illerinde faaliyet gösteren yağ işletme çalışanlarına yönelik yapılmalıdır. Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresi ile birlikte örgütsel bağlılık, iş-aile çatışması, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle hem aracılık rolü hem de düzenleyici etki rolü incelenmelidir. Söz konusu değişkenler (algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve iş stresi) örgütsel sessizlik, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, sinizim, personel güçlendirme gibi değişkenlerle ilişkilendirilmelidir. Ayrıca, bu farklı değişkenler ile çalışanların iş stresi düzeyleri, stresin belirtileri ve sonuçları arasındaki ilişkilere de bakılmalıdır.

### Sonuç ve Değerlendirme

Yağ işletme çalışanlarına yönelik yapılan bu çalışmada örgütsel destek algısının çalışanların doğrudan iş tatmin düzeylerini artırıcı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu etkiye bağlı olarak yağ işletme sahiplerinin çalışanların tatmin düzeylerini artırmak ve işletmenin başarısını artırmak için örgütsel destek uygulamalarına ve bu desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanmasına önem vermeleri yararlı olacaktır. Bunun için, işletme çalışanlarına ücret artışı, prim uygulaması, çalışma koşullarının daha da iyileştirilmesi, terfi olanaklarının iyileştirilmesi, yönetici ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerin geliştirilmesi, fazla olan iş yüklerinin azaltılması, iş güvencesi sağlanması, başarılı işlerin takdir edilmesi ve gerekirse ödüllendirilmesi, iş ile ilgili öneri ve şikâyetlerin dikkate alınması vb. gerçekleştirilebilir. Böylece, örgütsel desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması ile iş tatmini, performans, verimlilik ve örgüte bağlılık düzeylerinin artmasına neden olurken, diğer taraftan da devamsızlık, işten ayrılma niyeti, iş stresi gibi olumsuzlukların da azalmasına neden olabilir.

### Kaynakça

- Agarwal, R. N. (2015). Stress, job satisfaction and job commitment's relation with attrition with special reference to Indian it sector. *Proceedings Of The 9th International Management Conference "Management and Innovation For Competitive Advantage"*, Bucharest, Romania, 720-731.
- Ahmad, Z. A. & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: an empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162-184.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Gun Fie, D. Y. & Syed Shah Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
- Al-Homayan, A. M, Shamsudin, F. M., Subramaniam, C. & Rabiul Islam, R. (2013). The moderating effects of organizational support on the relationship between job stress and nurses' performance in public sector hospitals in Saudi Arabia. *Advances in Environmental Biology*, 7(9), 2606-2617.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 105-135.
- Akova, O., Emiroğlu D. E. ve Tanrıverdi, H. (2015). İş stresi ile çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: İstanbul'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal Of Management, Marketing & Logistics*, 2(4), 378-402.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Management Journal*, 26 (79), 112-130.
- Arogundade, T. O., Arogundade, B. A. & Onajobi Adebajo, O. (2015). The influence of perceived organizational support on job stress among selected public and private sector employees in Lagos State, Nigeria. *Advances In Research*, 3(6), 541-547.
- Bayar, H. T. ve Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
- Bogler, R. & Nir, A.E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do With It?. *Journal Of Educational Administration*, 50(3), 287-306.

- Büte, M. (2015). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır?. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(0), 1-8.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Canik, B. (2010). *Esenboğa Hava Limanı'nda farklı birimlerde çalışanların stres düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Coşgun, N. (2006). *Çalışma hayatında stres ve iyimserliğin iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stres. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (2), 23-39.
- Çetin, F. ve Tüzün, İ. K. (2016). Örgütsel destek kaynakları ve algılanan iş stresi ilişkisinde psikolojik sermayenin rolü üzerine boylamsal bir araştırma, IV. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Adana, 478-485
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Doğar, N. ve Gürsoy, A. (2017). Kişilikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27(1), 113-146.
- Efeoğlu, İ. E. Ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237- 254.
- Erdaş, K. D. (2010), *Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve öz denetim kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction university of Delaware. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Gül, H., Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Sosyal Bilimler Dergisi*, (0)15, 1-11.
- Gök, Ö. A., Akgündüz, Y. ve Alkan, (2017). The effects of job stress and perceived organizational support on turnover intentions of hotel employees. *Journal Of Tourismology*, 3(2), 23-32.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25 (77), 136-157.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Hakkak, M., Gashti, M. A. H. & Khaled Nawaser, K. (2014). The relationship between perceived organizational support & job satisfaction with organizational commitment. *Entrepreneurship And Innovation Management Journal*, 2(3), 194-202.
- Hashemi, S.M., Jusoh, J., Kiumarsi, S. & Mohammadi, S. (2015). Exploring the role of stress on organizational commitment among employees in hospitality industry: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Information Research and Review*, 2(9), 1144-1150.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M. & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal Of Human Resource Studies*, 4(2), 181-195.

- Karakaş, A. ve Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, R., Yumuşak, S. ve Yıldız, H. (2013). Banka çalışanlarının maruz kaldıkları bireysel ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 71-92.
- Kim, P., Murmann, S. & Lee, G., (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (4), 612-619.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction. Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal Of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Köseoğlu, Ş, Y. (2016). *Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel stresin aracılık rolü: Muğla il merkezinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Leung, M., Zhang, H. & Skitmore, M. (2008). The Effects of organizational supports in the estimation process on the stress of construction cost engineers. *Journal Of Construction Engineering And Management* 134(2), 4-93.
- Malik, S. & Noreen, S. (2015). Perceived organizational support as a moderator of affective well-being and occupational stress among teachers. *Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences*, 9(3), 865-874.
- Mary, V. S. (2015). Impact of perceived organisational support on job satisfaction – a study report. *International Journal Of Applied Science And Engineering*, 3(2), 45-48.
- Miao, R. & Kim, H. G. (2010). Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance: An Chinese empirical study. *J. Service Science & Management*, 3(0), 257-264.
- Özdemir, A. (2008). Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir mi?. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1-275.
- Özdevicioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Paille´, P., Bourdeau, L. & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level a social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- Peterson, A. (2015). Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: The mediating role of work engagement. The University Of Western Ontario Postdoctoral, London.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literatüre. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2016), *Örgütsel davranış*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sewwandi, D.V.S. & Perere, G.D.N. (2016). The impact of job stress on turnover intention: A study of reputed. *3rd International HRM conference*, Sri Lanka.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılıkla ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Kamu sektöründe bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 118-133.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma, Ankara.
- Tanşu, M. (2009). *Örgütsel Stres Kaynakları Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thevanes, N ve Saranraj, Y. (2018). The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff. *Asian Journal Of Economics, Business And Accounting*, 6(2), 1-8.

- Tekingündüz, S., ve Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği, *International Journal Of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği", *Verimlilik Dergisi*, 0(4), 39-64.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Trivellas, P., Reklitis, P. & Platis, C. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in health care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73(0), 718-726.
- Turuñ, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turuñ, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 10(19), 415-440.
- Turuñ, Ö. ve Avcı, U. (2015). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İş stresinin aracılık rolü", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1), 43-63.
- Korkmaz, E. V. ve Köseoğlu, G. (2018). Çalışanların örgütsel destek ve stres algılamaları üzerine bir araştırma. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3798-3805.
- Yamuç, A. ve Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: Bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yılmaz, M. K. (2006). *Stres ve motivasyonun, satış gücünün iş tatmini üzerindeki etkisi: Erzurum'daki ilaç satış mümessilleri üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Zincirkıran, M., Çelik, M. G., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 52(600), 59-71.
- Zumrah, A. R. & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236-254.

## Extended Abstract

### Aim and Scope

The individual and internal problems of the employees who are exposed to extreme and long-term stress are more likely to turn into interpersonal ones penetrating into the organization as a whole, which results in low motivation, dissatisfaction, conflicts and turnovers. According to the organizational support theory, which is based on social exchange theory, the organizational support provided to employees and the positive perception of that support by the employees helps to reduce the level of stress, conflicts, absenteeism and turnover intentions while increasing the levels of motivation, organizational loyalty and identification, performance and job satisfaction. Therefore, improving the perception of organizational support is expected to reduce job stress, which will in turn result in an increase in job satisfaction. The aim of the current study is to identify the role of job stress in the relationship between perceived organizational support and job satisfaction.

### Methods

The employees of sunflower seed oil factories in Edirne make up the sample of the study. 193 employees working in oil factories in Edirne were surveyed for the data collection. SPSS 25.0, Amos and IBM SPSS Process Macro software were used for the data analysis. Exploratory factor analysis (EFA) was used to test the construct validity of the scales with Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of sampling adequacy to see how suited the data was for the Factor Analysis. Barlett test of sphericity was used to determine whether the correlation matrix differed from the identity matrix. Cronbach's Alpha was used to test the reliability of the scales. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to test whether the scales fit the factor structure. Correlation analysis was used to identify the relationship between the variables (perceived organizational

support, job satisfaction and job stress) while IBM SPSS Process Macro Model 4, which was developed by Andrew F. Hayes (2013), was employed to test the mediating role of the variable.

### Findings

EFA results showed that the data from the three variables was suited to the factor analysis and the Cronbach's Alpha revealed that the scale was reliable for the three variables. The fit indices for the perceived organizational support, job satisfaction and job stress scales were found to meet the criteria. The results confirmed that the scales for the variables had a one-factor structure.

The correlation analysis results revealed a positive and significant relationship between perceived organizational support and job satisfaction ( $r = 0,388$ ,  $p < 0,000$ ) and a negative and meaningful relationship between perceived organizational support and job stress ( $r = -0,247$ ,  $p < 0,001$ ). A negative and significant relationship was also found between job stress and job satisfaction ( $r = -0,199$ ,  $p < 0,005$ ).

The results for the mediating effects indicated that the perceived organizational support seemed to have a positive and significant impact on job satisfaction (B: 0,309, %95 CI [0,204, 0,414], t: 13,22,  $p < 0,001$ ). The perceived organizational support explained the %15 of the job satisfaction ( $F = 33,94$ ,  $R^2 = 0,15$ , Sig. = 0,000). The perceived organizational support was found to have a negative and significant impact on job stress (way A) (B: -0,250, %95 CI [-0,391, -0,110], t: -3,52,  $p < 0,001$ ). The perceived organizational support explained %6 of the variance in job stress ( $F = 12,361$ ,  $R^2 = 0,06$ , Sig. = 0,000). No significant impact of job stress on job satisfaction (way B) was found (B: -0,086, %95 CI [-0,1922, 0,0196], t: -1,608,  $p > 0,001$ ). The perceived organizational support seemed to have a direct effect on job satisfaction (way C), which was statistically meaningful (B: 0,287, %95 CI [0,180, 0,395], t: 5,273,  $p < 0,001$ ). The perceived organizational support and job stress explain %16 of the variance in job satisfaction ( $F = 18,405$ ,  $R^2 = 0,16$ , Sig. = 0,000). The indirect effect of perceived organizational support with the mediating role of job stress on job satisfaction was not statistically significant as confidence intervals included zero (B: 0,022, %95 CI [-0,010, 0,065]). Therefore, no mediating role of job stress on the relationship between perceived organizational support and job satisfaction was found.

### Conclusion

The results indicated that perceived organizational support had a positive effect on job satisfaction, which was in line with the previous research (Ahmad & Yekta, 2010: 176; Akkoç et al. 2012: 122; Mary, 2015: 47; Peterson, 2015: 40; Rhoades & Eisenberger, 2002: 710; Sökmen & Ekmekçioğlu, 2016: 123;). Therefore, improving the perceived organizational support will probably increase the job satisfaction levels. The results indicating the negative and significant effect of perceived organizational support on job stress, which was supported by the other research findings (Arogundade et al., 2015: 545; Cropanzano et al., 1997: 117; Çetin & Tüzü, 2016: 481; Malik & Noreen, 2015: 869; Rhoades & Eisenberger, 2002: 710; Yılmaz, 2016: 117). No mediating role of job stress on the relationship between perceived organizational support and job satisfaction was found in the current study.